



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Estudio de las excepciones a la contratación laboral de menores de edad en nuestro ordenamiento jurídico laboral

Autor/es

RUBÉN AGUADO BARRASA

Director/es

Begoña Sesma Bastida

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Derecho

Departamento

DERECHO

Curso académico

2018-19



***Estudio de las excepciones a la contratación laboral de menores de edad en nuestro ordenamiento jurídico laboral***, de RUBÉN AGUADO BARRASA (publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

TRABAJO FIN DE GRADO

# **ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE MENORES DE EDAD EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL**

---

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de la Rioja

**Autor:** Rubén Aguado Barrasa

**Tutora:** Begoña Sesma Bastida

04/07/2019



**UNIVERSIDAD  
DE LA RIOJA**

## **RESUMEN**

El presente trabajo aborda las excepciones a la contratación laboral de menores de edad en el ordenamiento jurídico español, analizando los diferentes requisitos que las mismas imponen, así como las modulaciones existentes en función de la edad del menor.

Partiendo de la protección otorgada al colectivo de menores desde el ámbito internacional y europeo, para el estudio de la materia a nivel nacional acudiremos a las dos normas básicas que articulan el régimen legal aplicable: el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años, proscripción que encuentra su única excepción en el apartado cuarto de ese mismo artículo, para el supuesto de menores que intervengan en espectáculos públicos. Por ello será relevante analizar el concepto de “espectáculo público” y determinar en qué supuestos concretos adquiere sentido esta salvedad.

Finalmente encontraremos una breve mención a tres de los sectores en los que la contratación laboral de menores bajo el amparo de la excepción del artículo 6.4 ET es más frecuente, aportando mi visión crítica al respecto.

## **ABSTRACT**

This work addresses exceptions to the recruitment of minors in the Spanish legal system, analyzing the different requirements they impose, as well as the existing modulations based on the age of the child.

Based on the protection afforded to the group of minors from the international and European level, for the study of the matter at the national level we will turn to the two basic rules that articulate the applicable legal regime: the Workers' Statute and the Occupational Risk Prevention Act.

Article 6 of the Workers' Statute prohibits admission to work for minors under the age of sixteen, which finds its only exception in the fourth paragraph of that article, for the case of minors involved in public shows. It will therefore be relevant to analyze the

concept of “public spectacle” and determine in what specific assumptions this caveat becomes meaningful.

Finally, we will find a brief mention of three of the sectors in which the employment of minors under the exception of Article 6.4 Workers’ Statute is more prevalent, providing my critical view of them.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. LA PROTECCIÓN DEL MENOR DE EDAD EN EL TRABAJO Y SU MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes y fundamentación.....	5
2.2. Protección internacional .....	7
2.3. Protección europea .....	10
2.4. Protección nacional .....	11
<b>3. CAPACIDAD CONTRACTUAL DE LOS MENORES DE EDAD Y CONSECUENCIAS DE SU CONTRATACIÓN.....</b>	<b>12</b>
3.1. Menores entre los 16 y los 18 años. ....	12
3.1.1. Menor emancipado.....	13
3.1.2. Menor no emancipado.....	13
3.2. Menores de 16 años.....	15
3.2.1. Regla general: prohibición absoluta. ....	15
3.2.2. Excepción: intervención en espectáculos públicos. ....	16
3.3. Consecuencias de la contratación de un menor.....	19
3.3.1. Limitaciones generales.....	19
3.3.2. Deberes del empresario.....	21
3.3.3. Menor incapaz o no autorizado .....	23
<b>4. ESPECIAL CONSIDERACIÓN A LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y PUBLICITARIAS .....</b>	<b>24</b>
4.1. Menor artista.....	24
4.2. Menor deportista.....	27
4.3. Menores en actividades publicitarias.....	30
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos de los menores de edad ha sido una constante en prácticamente todos los ordenamientos jurídicos y, más en concreto, la defensa de los mismos en el ámbito laboral, por constituir el colectivo más vulnerable a los riesgos de la prestación laboral y a la explotación económica.

Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos efectuados por erradicar el trabajo infantil, nos encontramos ante datos realmente alarmantes, ya que la Organización Internacional del Trabajo estima que alrededor de 152 millones de niños en todo el mundo son víctimas del trabajo infantil, de entre los cuales la mitad tiene entre cinco y once años. En cuanto a los sectores de actividad en los que está más presente la mano de obra infantil encontramos la agricultura (71%), los servicios (17%) y la industria (12%).<sup>1</sup>

Si bien es cierto que esta problemática afecta principalmente a los países en vías de desarrollo, es necesario combatir los casos marginales que pueden aparecer en países avanzados, en sectores diferentes como el de la cultura, poniendo para ello los recursos legales y materiales necesarios.

En España, gracias a las normas tanto nacionales como internacionales que analizaremos en el presente trabajo, podemos decir que se trata de un problema superado, pues no existen prácticamente incidencias al respecto.

Nos obstante, encontraremos una normativa escueta, poco desarrollada, que permite la contratación laboral en sectores que si bien encuentran amparo legal son cuestionados por parte de la doctrina.

Para tratar de dar una visión coherente y completa de la contratación de los menores y su regulación en el ordenamiento nacional español, el trabajo sigue la siguiente estructura:

🚦 En primer lugar veremos los orígenes y la fundamentación de la protección de los menores y haremos un breve repaso por la normativa aplicable, tanto a nivel internacional y europeo como nacional.

---

<sup>1</sup> OIT, “Estimación mundial sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016”, Ginebra, 2017.

- ✚ A continuación analizaremos las diferencias en materia de capacidad contractual presentes en los menores en función de su edad, determinando los requisitos exigidos en cada uno de los supuestos.
- ✚ Dentro del apartado tercero encontraremos la prohibición general al trabajo de los menores de dieciséis años, así como la única excepción contemplada, la de participación en espectáculos públicos. Describiremos qué debe entenderse por espectáculo público y cómo ha de otorgarse la preceptiva autorización administrativa. A lo largo de este apartado veremos también las consecuencias que tiene la contratación de un menor, tanto de forma legal como ilegal.
- ✚ Por último haremos referencia a tres de los supuestos más frecuentes de contratación de menores en espectáculos públicos, el artístico, deportivo y publicitario, dando una visión crítica al respecto y teniendo en consideración las vicisitudes presentes en los mismos.

## **2. LA PROTECCIÓN DEL MENOR DE EDAD EN EL TRABAJO Y SU MARCO NORMATIVO**

### **2.1. Antecedentes y fundamentación**

Las primeras normas protectoras de los menores en el Derecho del Trabajo aparecen tras el periodo de la Revolución Industrial como una respuesta a la masiva incorporación de los mismos al mundo laboral. Las nuevas exigencias productivas requerían una mayor cantidad de mano de obra barata y, ante la falta de la misma entre los adultos, se optó por introducir en el trabajo a las “medias fuerzas”, es decir, a mujeres y niños.<sup>2</sup>

Debido a las situaciones graves que se producían consecuencia de la presencia de niños en las fábricas, los poderes públicos reaccionaron y promulgaron diferentes normas protectoras con los menores, dando lugar así al nacimiento del Derecho del Trabajo. En España, por ejemplo, el Derecho Laboral encuentra sus primeros antecedentes en normas como la Ley sobre trabajo de menores, de 24 de julio de 1873, comúnmente conocida como Ley Benot, cuyo objetivo era proteger a los menores de las

---

<sup>2</sup> GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Ed. DM, Murcia, 2001, p. 72.



condiciones abusivas de su contratación. Una de las medidas que incluía era la prohibición de desempeñar una actividad laboral a los menores de diez años.<sup>3</sup>

Los motivos por los que el legislador consideró y sigue considerando necesario imponer una tutela jurídica a los menores en su ámbito laboral son muy diversos, pero todos responden a un fin común: la protección de la infancia y del derecho a la educación de los niños.<sup>4</sup>

Encontramos, por un lado, razones de carácter biológico, ya que el desarrollo físico de un menor no es comparable al de un adulto, por las desventajas en términos de fuerza y resistencia que presentan. Las condiciones del puesto desempeñado por el menor deben estar, por tanto, adaptadas a su desarrollo tanto físico como psíquico. Estrechamente ligado a este argumento encontramos el de la seguridad, pues estas carencias físicas, unidas a la exposición a determinados agentes peligrosos en determinados puestos de trabajo, le convierten en un sujeto vulnerable más susceptible de sufrir un accidente laboral. Por otro lado, como ya hemos mencionado, encontramos el carácter educativo de la restricción, ya que pretende asegurar que el menor adquiriera una adecuada formación humana y profesional.<sup>5</sup>

Si bien es cierto que hay un pequeño sector de la doctrina que considera excesivas estas restricciones y defiende el derecho de los menores a trabajar<sup>6</sup>, la corriente mayoritaria coincide en la importancia de su abolición, y así lo veremos plasmado a continuación tanto a nivel internacional como a nivel europeo y nacional.

---

<sup>3</sup> **Art.1 Ley Benot:** “Los niños y las niñas menores de 10 años no serán admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina.”

<sup>4</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Trabajo decente y trabajo de los menores (II)”, *El trabajo decente*, Ed. Comares, Granada, 2018, p. 319.

<sup>5</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos”, *Revista Derecho y Criminología*, Anales (1), 2011, pp. 84-88.

<sup>6</sup> CORDERO ARCE, Matías, “El derecho de las niñas y los niños al trabajo: un derecho secuestrado por el adultismo y capitalismo hegemónicos”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 49, 2015, pp.87-127. Defiende el trabajo infantil desde una perspectiva diferente a la hegemónica del “sentido común” como un arma de emancipación y dignidad de los menores. Desde su perspectiva, son los niños y niñas los que deben, como “*sujetos activos en la construcción de sus vidas*”, construir sus derechos.

## 2.2. Protección internacional

La regulación o prohibición del trabajo infantil<sup>7</sup> ha sido y sigue siendo una preocupación a nivel mundial, ya que resulta una medida indispensable para garantizar los derechos del niño y para luchar, a su vez, contra problemas transversales como la pobreza, la desigualdad de género o la precariedad laboral. Por ello, esta protección a un sector tan vulnerable como los menores la encontramos en numerosos organismos de la Comunidad Internacional, como la Organización de las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo, ya que la cooperación es una herramienta necesaria para su erradicación<sup>8</sup>.

En primer lugar, en el seno de la Organización de las Naciones Unidas encontramos la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Se trata de una Ley internacional, luego tiene carácter obligatorio para los Estados firmantes. A efectos de la misma, debe entenderse por niño, con carácter general, a las personas menores de dieciocho años<sup>9</sup>. En materia laboral, el artículo 32<sup>10</sup> establece una protección del niño frente a la explotación económica y a aquellos trabajos que perjudiquen su salud y su desarrollo físico o psíquico. Impone además a los Estados la toma de determinadas medidas legislativas que aseguren el cumplimiento de este derecho, como fijar una edad mínima de acceso al empleo o limitar las jornadas laborales.

El otro organismo cuya acción normativa ha resultado clave en la protección del menor en este ámbito ha sido la Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919. Uno de los cuatro principios básicos de su *Declaración relativa a los principios y*

---

<sup>7</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define “trabajo infantil” como aquel “*que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.*”

<sup>8</sup> QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda, “Trabajo decente y trabajo de los menores (I)”, *El trabajo decente*, Ed. Comares, Granada, 2018, pp. 309-310.

<sup>9</sup> **Art. 1 Convención sobre los Derechos del Niño de 1989:** “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.”

<sup>10</sup> **Art. 32 Convención sobre los Derechos del Niño de 1989:** “1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular.

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;

c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.”

*derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998, es precisamente la abolición del trabajo infantil.<sup>11</sup> Se trata de un principio que deben respetar los Estados miembros, independientemente de que hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

De entre los sucesivos Convenios que han hecho referencia al empleo de los menores<sup>12</sup>, debemos destacar por su importancia los Convenios núm. 138 y 182.

El Convenio núm. 138 sobre edad mínima de admisión al empleo<sup>13</sup>, de 1973, surge, como establece su preámbulo, como un “*instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños*”. En virtud de su artículo primero, los Estados adquieren el compromiso de abolir mediante su legislación nacional el trabajo infantil y de aumentar la edad mínima de acceso al empleo asegurando el desarrollo físico y psíquico de los menores.<sup>14</sup> Los Estados deben, por tanto, establecer una edad mínima de admisión al trabajo y no permitir el acceso de ningún menor de la misma a empleo alguno.<sup>15</sup>

Como regla general encontramos, en el artículo 2.3, que la edad mínima no deberá ser inferior a la edad de escolarización obligatoria y, en todo caso, a quince años. Se establecen en los artículos siguientes diferentes excepciones a esta regla, en función del nivel de desarrollo de los países (artículo 2.4)<sup>16</sup>, de la peligrosidad del puesto

---

<sup>11</sup> CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación laboral española”, *Anales de Historia Contemporánea*, 19, Universidad de Murcia, 2003, p.127.

<sup>12</sup> En materia de edad mínima de admisión al empleo podemos ver los siguientes Convenios de la OIT: Convenio núm. 5, de 1919 (industria); Convenio núm. 7, de 1920 (mar); Convenio núm. 10, de 1921 (agricultura); Convenio núm. 15, de 1921 (fogoneros); Convenio núm. 33, de 1932 (empleo no industrial); Convenio núm. 58, de 1936; Convenio núm. 59, de 1937; Convenio núm. 60, de 1937; Convenio núm. 112, de 1959 (pescadores); Convenio núm. 123, de 1965 (trabajo subterráneo).

<sup>13</sup> Como señalan autores como CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación laboral española”..., *op. cit.*, p.128, en el Convenio se hace referencia constantemente a empleo o trabajo, pero debemos entender como tal a efectos de su protección tanto el trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena.

<sup>14</sup> **Art. 1 Convenio núm. 138 OIT:** “Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.”

<sup>15</sup> **Art. 2.1 Convenio núm. 138 OIT:** “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.”

<sup>16</sup> **Art. 2.4 Convenio núm. 138 OIT:** “No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.”

(artículo 3.1)<sup>17</sup>, de la consideración como “trabajo ligero” (artículo 7)<sup>18</sup> o de la participación del menor en espectáculos artísticos (artículo 8.1)<sup>19</sup>.

Por otro lado, el Convenio núm. 182, de 1999, tiene como objetivo la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil<sup>20</sup>. En función de su artículo 3<sup>21</sup>, debemos entender por “*peores formas de trabajo infantil*” la esclavitud, la utilización de menores para la prostitución, para actividades ilícitas o cualquier trabajo que, en definitiva, dañe su salud, seguridad o moralidad.

Por último, es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo dispone desde 1992 del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), operativo en 88 países. Su objetivo es eliminar las peores formas del trabajo infantil y garantizar la educación de los niños, como método de lucha contra la pobreza<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> **Art. 3.1 Convenio núm. 138 OIT:** “La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.”

<sup>18</sup> **Art. 7.1 Convenio núm. 138 OIT:** “1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: (a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.”

<sup>19</sup> **Art. 8.1 Convenio núm. 138 OIT:** “La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.”

<sup>20</sup> **Art. 1 Convenio núm. 182 OIT:** “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.”

<sup>21</sup> **Art. 3 Convenio núm. 182 OIT:** “A los efectos del presente Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

<sup>22</sup> Programa IPEC, web de la Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/ipec/programme/lang-es/index.htm>. (Fecha de consulta: 2 de julio de 2019).

### 2.3. Protección europea

En la normativa europea podemos traer a colación los mismos objetivos y principios que hemos observado en el plano internacional, tanto en la Carta Social Europea<sup>23</sup> (1961) como en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores<sup>24</sup> (1989).

Sin embargo, la norma europea de referencia en esta materia la constituye la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Establece una tutela a los menores en cinco ámbitos principales: prohíbe el trabajo de los menores (con excepciones), el trabajo nocturno, estipula las obligaciones generales de los empresarios, limita el tiempo de las jornadas laborales y garantiza los periodos de descanso<sup>25</sup>.

Dicha Directiva protege, con carácter general, a los “jóvenes”, que en virtud del artículo 3.a) de la misma son los menores de dieciocho años que tengan una relación o un contrato de trabajo definido en la legislación vigente en un Estado miembro. Además, en función de la edad del joven distingue dos categorías: niño<sup>26</sup> y adolescente<sup>27</sup>. Niño es el menor de 15 años o aquel que está sujeto a la escolarización obligatoria; mientras que adolescente es el menor de edad pero mayor de 15 años, luego que ya no pesa sobre él la obligación de escolaridad obligatoria. La Directiva permite a los Estados regular excepciones a la prohibición de trabajo de los menores, siempre y cuando los mismos sean empleados en “trabajos ligeros”, que según la definición dada por el artículo 3.d) son aquellos que no perjudiquen a la salud, seguridad, desarrollo del menor ni a su formación académica o profesional.<sup>28</sup>

Además, la Directiva contiene una lista de trabajos prohibidos para los jóvenes (Puntos I y II del Anexo), obligaciones empresariales de Prevención de Riesgos

---

<sup>23</sup> **Art. 7 Derecho de los niños y adolescentes a protección.**

<sup>24</sup> **Arts. 20 a 23. Protección de los niños y de los adolescentes.**

<sup>25</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Trabajo decente y trabajo de los menores (II)”, *El trabajo decente*, Ed. Comares, Granada, 2018, p. 331.

<sup>26</sup> **Art. 3.b) Directiva 94/33/CE:** “«niño»: todo joven menor de 15 años o que aún esté sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional.”

<sup>27</sup> **Art. 3. c) Directiva 94/33/CE:** “«adolescente»: todo joven de 15 años como mínimo, pero menor de 18 años, que ya no esté sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional.”

<sup>28</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, “Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo”, *Estudios de Deusto*, Vol. 55/1, Universidad de Deusto, Bilbao, 2007, p. 225.

Laborales (artículo 6)<sup>29</sup> y limitaciones en la ordenación del tiempo de trabajo (artículos 8, 9, 10, 11 y 12).<sup>30</sup>

## 2.4. Protección nacional

El legislador español da cobertura, cumpliendo el mandato del artículo 39.4 CE<sup>31</sup>, a la protección otorgada a nivel internacional al menor en el trabajo. Estamos ante sujetos con características especiales por razón de su edad, capacidad y madurez, por lo que su desempeño de una actividad laboral estará limitado y consentido únicamente en cumplimiento de determinados requisitos.

En España encontramos tres normas que articulan esta protección: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.<sup>32</sup>

Sin ánimo de analizar en este momento la protección otorgada por estas normas, puesto que la veremos a continuación, podemos adelantar que establecen una edad mínima para acceder al empleo, limitan las jornadas laborales, amplían los descansos y prohíben el trabajo nocturno.<sup>33</sup>

Como piedra angular de este sistema protector encontramos el artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores, que prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. Fijada la edad laboral mínima en dieciséis años, encontraremos, por un lado, la protección especial para aquellos que, cumpliendo esta edad laboral, siguen siendo menores de edad; y, por otro lado, la excepcional posibilidad de que desarrollen una actividad laboral los menores de dieciséis años.

---

<sup>29</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Trabajo decente y trabajo de los menores (II)”, *El trabajo decente... op. cit.*, p. 332.

<sup>30</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, “Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo”... *op. cit.*, p. 226.

<sup>31</sup> Art. 39.4 CE: “Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.”

<sup>32</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Trabajo decente y trabajo de los menores (II)”, *El trabajo decente... op. cit.*, p. 320-321.

<sup>33</sup> CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación laboral española”, *Anales de Historia Contemporánea*, 19, Universidad de Murcia, 2003, pp. 130-135.

### **3. CAPACIDAD CONTRACTUAL DE LOS MENORES DE EDAD Y CONSECUENCIAS DE SU CONTRATACIÓN**

La celebración de un contrato válido de trabajo requiere el cumplimiento de determinados requisitos, principalmente relativos a la edad del contratante. Se establece, por ende, una edad mínima de acceso al empleo, presumiendo el legislador que al alcanzar la misma se adquiere la madurez necesaria para entender las consecuencias tanto de la celebración como del cumplimiento de un contrato laboral.

En nuestro ordenamiento jurídico son los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores los encargados de graduar la capacidad para contratar de las personas en función de su edad, dando lugar así a tres estadios diferentes: capacidad plena, capacidad limitada e incapacidad.<sup>34</sup> A lo largo del siguiente epígrafe veremos a qué sujetos corresponden los distintos niveles de capacidad contractual en materia laboral.

Dejando al margen la capacidad plena de los mayores de edad<sup>35</sup>, que no nos interesa a efectos del presente trabajo, nos centraremos en analizar las diferentes capacidades de contratación de los menores de edad, esto es, de los menores de dieciocho años. El artículo 6.1 ET prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años, dando lugar a dos franjas de edad diferenciadas con capacidades distintas: menores de dieciséis, con prohibición para contratar, salvo una excepción; y menores de entre dieciséis y dieciocho años, que representan el espacio más conflictivo.<sup>36</sup>

#### **3.1. Menores entre los 16 y los 18 años.**

El régimen de capacidad para celebrar un contrato laboral aplicable a los menores comprendidos entre los dieciséis y los dieciocho años no es unitario, sino que, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 7 ET, variará en función de que el menor se encuentre emancipado o no.

---

<sup>34</sup> MONTROYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, Madrid, 2016, p. 294.

<sup>35</sup> **Art. 12 CE**: “Los españoles son mayores de edad a los dieciocho años.”

<sup>36</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Trabajo decente y trabajo de los menores (II)”, *El trabajo decente... op. cit.*, p. 322.



### **3.1.1. Menor emancipado.**

El artículo 7.a) ET<sup>37</sup> no establece directamente la edad a la que se adquiere la capacidad para celebrar un contrato laboral, sino que se remite a las reglas generales de capacidad de obrar contenidas en el Código Civil.

Además de los mayores de edad, el Código Civil reconoce plena capacidad para celebrar un contrato de trabajo como trabajador a los emancipados, es decir, a quienes hayan salido de la patria potestad o tutela de forma anticipada a alcanzar los dieciocho años. La emancipación, que solo puede otorgarse en favor de quienes hayan cumplido al menos dieciséis años, puede obtenerse a través de dos vías: por concesión de quienes ejercen la patria potestad y por concesión judicial.<sup>38</sup>

La concesión de la emancipación por quienes ejercen la patria potestad requiere, según lo dispuesto en el artículo 317 CC, la aceptación del menor. El artículo 319 CC, por su parte, considera emancipado al mayor de dieciséis años que viva independientemente con el consentimiento de sus padres, que quedan facultados para revocar el mismo.

Por otro lado, la emancipación puede obtenerse por concesión judicial, previa audiencia de los padres, siempre que la solicite el menor y se den algunas de las causas contenidas en el artículo 320 CC<sup>39</sup>.

Además de estos dos supuestos de emancipación, gozará de plena capacidad para celebrar un contrato de trabajo el mayor de dieciséis años sometido a tutela que haya obtenido el beneficio de la mayor edad, previo informe del Ministerio Fiscal.

### **3.1.2. Menor no emancipado.**

Los menores que se encuentren entre dieciséis y dieciocho años, pero no estén emancipados, ostentarán una capacidad limitada para obligarse en virtud de un contrato

---

<sup>37</sup> **Art. 7.a) ET:** “Podrán contratar la prestación de su trabajo: a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.”

<sup>38</sup> MONTROYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, Madrid, 2016, p. 294.

<sup>39</sup> Las causas a las que hace referencia el art. 320 CC son las siguientes: “1º Cuando quien ejerce la patria potestad contrajere nupcias o conviviere maritalmente con persona distinta del otro progenitor. 2º Cuando los padres vivieren separados. 3º Cuando concorra cualquier causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad.”



laboral. Esta limitación se materializa quedando estos contratos sometidos a un régimen de autorización, tal y como se desprende del párrafo segundo del artículo 7.b) ET<sup>40</sup>.

La autorización deberá ser otorgada, según este artículo, por el representante legal; es decir, por quienes ostenten la patria potestad que, si es ejercida conjuntamente, bastará con que autorice uno de ellos mediando el consentimiento del otro. En su defecto, esta facultad corresponderá al tutor legal del menor y, en última instancia, a la institución pública que asuma la guarda legal de menores en situación de desamparo.<sup>41</sup>

En cuanto a la forma, el ET establece que puede ser expresa o tácita, lo que ha dado lugar a diferentes interpretaciones tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En algunos casos se ha defendido la autorización tácita como ausencia de oposición a la ocupación laboral del menor; mientras que en otros supuestos se ha optado por un mayor formalismo en su concesión.<sup>42</sup>

Es importante matizar que estamos ante un supuesto de autorización y no de asistencia o representación, es decir, que quien celebra el contrato realmente es el menor, pues es quien presta el consentimiento contractual. Se entiende que si tiene suficiente juicio y capacidad para desempeñar la actividad laboral, debe tenerlo también para ser él quien, en primera persona, celebre el contrato.<sup>43</sup> Consecuencia de ello es la capacidad de que dispone el menor contratante para ejercitar los derechos derivados de su contrato, así como para cesar el mismo. Suya será también la retribución obtenida y los bienes con ella adquiridos, aunque, si conviviere con sus padres, podrá ser obligado a contribuir al “levantamiento de las cargas familiares” conforme al artículo 165 CC.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> **Art. 7.b) ET:** “Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.”

<sup>41</sup> DEL REY GUANTER, Salvador, *Estatuto de los trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, Ed. La Ley, Madrid, 2007, p. 195.

<sup>42</sup> DEL REY GUANTER, Salvador, *Estatuto de los trabajadores...*, op. cit., p. 199.

<sup>43</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, Madrid, 2016, p. 295 y, en el mismo sentido, DEL REY GUANTER, Salvador, *Estatuto de los trabajadores...*, op. cit., p. 196.

<sup>44</sup> GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Ed. DM, Murcia, 2001, p. 88.

## 3.2. Menores de 16 años.

### 3.2.1. Regla general: prohibición absoluta.

El artículo 6.1 ET establece que “*se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años*”. El legislador español responde así a las exigencias europeas e internacionales sobre la fijación de una edad mínima de acceso al empleo, e incluso eleva la protección contenida tanto en el Convenio núm. 138 OIT como en la Directiva 94/33/CE, que fijaban dicha edad, como mínimo, en quince años. En sus artículos 2.3 y 1.1 respectivamente, ambos textos vinculan dicha edad mínima de acceso al trabajo con el cese de la educación obligatoria impuesta por la legislación de cada país, que en nuestro caso está fijada en dieciséis años<sup>45</sup>.

Sobre este establecimiento de una edad mínima de acceso al trabajo se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la STC 22/1981, de 2 de julio, en la que fundamenta su existencia en el afán de “*garantizar una formación básica, dentro de una política encaminada a promover la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos y a remover los obstáculos que impidan a éstos el pleno desarrollo físico y psíquico de su personalidad.[...]Se trata, en definitiva, de una medida inspirada en principios y valores fundamentales asumidos constitucionalmente (arts. 9.2 y 27.1 de la Constitución Española), y la creciente sensibilización de las sociedades democráticas respecto de la importancia de la realización de tales valores y principios viene manifestándose en la paulatina elevación de la edad requerida para el inicio de la actividad laboral*”.<sup>46</sup>

El artículo 6.1 ET constituye así una prohibición absoluta para trabajar a los menores que no alcancen los dieciséis años de edad, que no solo no tendrán capacidad para contratar, como acabamos de ver en el epígrafe anterior, sino que directamente no podrán desempeñar trabajo alguno. Debemos recordar aquí que el Convenio núm. 138 OIT es aplicable tanto al trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia, lo que implica que este límite de los dieciséis años sea común tanto en la normativa laboral

---

<sup>45</sup> El art. 4 de la **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, **de Educación**, determina que la enseñanza básica es obligatoria y gratuita para todas las personas, siendo esta la comprendida entre los seis y los dieciséis años de edad.

<sup>46</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos”, *Revista Derecho y Criminología*, Anales (1), 2011, p. 89.

como en las reguladoras del empleo público (artículo 56.1.c) EBEP)<sup>47</sup> y del trabajo autónomo (artículo 9.1 LETA)<sup>48</sup>, unificando así los criterios e impidiendo, por tanto, el desarrollo de cualquier actividad laboral a los menores de dicha edad, ya sea pública o privada, asalariada o autónoma.<sup>49</sup>

### **3.2.2. Excepción: intervención en espectáculos públicos.**

La prohibición de admisión al trabajo de los menores de dieciséis años del artículo 6.1 ET encuentra su única excepción en la legislación española en el apartado cuarto de ese mismo artículo, admitiendo la posibilidad de que los mismos desempeñen una actividad laboral en espectáculos públicos.

La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos es considerada una relación laboral de carácter especial (art. 2.1.e) ET), luego para analizar correctamente esta excepción acudiremos, además de al artículo 6.4 ET, al reglamento que desarrolla esta actividad, el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

Antes de entrar a analizar los requisitos concretos exigidos para la admisión de un menor en un trabajo considerado espectáculo público, resulta necesario remarcar el espíritu protector de la normativa española que, una vez más, aumenta la protección respecto de la Directiva 94/33/CE de la que trae causa. La misma, en su artículo 4.2, permite que los estados miembros admitan el trabajo de estos menores en tres supuestos: 1º) para el desempeño de actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario; 2º) para la formación en alternancia o prácticas en empresas (rebajando la edad hasta los 14 años); y 3º) en el caso de trabajos ligeros (donde se rebaja la edad hasta los 13 años). Sin embargo, la legislación española no ha dado cobertura a estas excepciones, por lo que no son aplicables en nuestro ordenamiento laboral, que

---

<sup>47</sup> **Art. 56.1.c) EBEP:** “Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos: c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.”

<sup>48</sup> **Art. 9.1 LETA:** “Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.”

<sup>49</sup> CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación laboral española”, *Anales de Historia Contemporánea*, 19, Universidad de Murcia, 2003, p. 131.

únicamente contempla el supuesto de participación de menores en espectáculos públicos.<sup>50</sup>

Del tenor literal del artículo 6.4 ET<sup>51</sup> podemos destacar dos aspectos relevantes en la construcción de esta excepción: la restricción del ámbito laboral de los menores de dieciséis años, únicamente autorizados para trabajar en espectáculos públicos; y la exigencia de la autorización previa de la Autoridad laboral.

### **i. Concepto de espectáculo público.**

El ET no contiene una definición de lo que deba considerarse “espectáculo público” a los efectos de esta excepción, lo que nos sitúa ante un concepto abierto, indeterminado, en el que pueden incluirse multitud de actividades.

En una primera aproximación al concepto, si acudimos al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, encontramos como ámbito de aplicación del mismo las actividades artísticas que tienen como destinatario un público. El espectáculo puede desarrollarse directamente ante el mismo, como sucede, por ejemplo, en una representación teatral, o puede ser grabado para difundirse posteriormente, como una obra cinematográfica; pero en ningún caso cabrá el trabajo de menores en espectáculos de carácter privado, que no tengan como fin su exhibición pública.<sup>52</sup>

La necesaria presentación del espectáculo ante el público implicará que la consideración de la actividad desempeñada por el menor como artística dependa, en gran parte, del medio en el que se materialice la misma.<sup>53</sup> Es por ello que el artículo 1.3 RD 1435/1985 contiene, sin ánimo de constituir una lista cerrada, una suerte de medios

---

<sup>50</sup> GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Ed. DM, Murcia, 2001, pp. 90-91

<sup>51</sup> **Art. 6.4 ET**: “La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.”

<sup>52</sup> **Art. 1.3 RD 1435/1985**: “Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición.”

<sup>53</sup> GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres... op. cit.*, p. 91.

o lugares en los que es habitual la difusión de este tipo de actividades, como el teatro, el cine, la televisión o las instalaciones deportivas.

De esta forma, podemos considerar amparados por la excepción a los menores que desarrollen actividades laborales como actores, músicos o bailarines, entre otros. Pero también encontrarán aquí amparo actividades profesionales donde el factor artístico o cultural puede encontrarse más difuso, como las relacionadas con el mundo del modelaje o la publicidad, más cuestionadas por parte de la doctrina y merecedoras de un estudio más detallado en el apartado sexto de este trabajo.

## **ii. Autorización administrativa.**

Que la actividad en la que el menor pretenda trabajar tenga la consideración de espectáculo público en función de los parámetros que acabamos de ver, no es suficiente para desarrollar la misma de forma legal.<sup>54</sup> La contratación de un menor de dieciséis años para trabajar en un espectáculo público deberá contar con la autorización de la Autoridad laboral competente. Se trata de un requisito contenido ya en la Directiva 94/33/CE<sup>55</sup> y que ha sido objeto de trasposición a nuestro derecho interno, tanto en el ya mencionado artículo 6.4 ET como en el artículo 2.1 RD 1435/1985<sup>56</sup>.

Del contenido de estos artículos podemos extraer las siguientes notas características de dicha autorización:

- Deberá solicitarse, a través de un escrito dirigido a la Autoridad laboral, por los representantes legales del menor, demostrando así su conformidad con la actividad laboral a desarrollar por su representado.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> DEL REY GUANTER, Salvador, *Estatuto de los trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, Ed. La Ley, Madrid, 2007, p. 185.

<sup>55</sup> **Art. 5.1 Directiva 94/33/CE**: “La contratación de niños para que actúen en actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario se someterá, en cada caso, a un procedimiento de autorización previa expedido por la autoridad competente.”

<sup>56</sup> **Art. 2.1 RD 1435/1985**: “La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida la autorización, corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento del menor, si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.”

<sup>57</sup> DEL REY GUANTER, Salvador, *Estatuto de los trabajadores...*, *op. cit.*, p. 186.

- Si el menor tuviese suficiente capacidad volitiva, deberá incluirse su consentimiento en la solicitud. Se atenderá, por tanto, en primer lugar, a la decisión tomada por el menor cuando este tuviese suficiente juicio.<sup>58</sup>
- Por Autoridad laboral debemos entender tanto el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, como las Direcciones Provinciales de Trabajo y los organismos de las CCAA que hayan asumido competencias en la materia.
- La concesión de la autorización tiene un carácter restrictivo, lo que implica que se otorgará de forma excepcional y en relación con actos determinados. No cabe, por tanto, una autorización genérica para desarrollar una actividad laboral, sino que deberá especificarse el alcance de la misma, esto es, el espectáculo o espectáculos concretos para los cuales tiene validez.<sup>59</sup>
- Por último, la autorización se efectuará por escrito, y solo podrá concederse cuando el espectáculo no implique un menoscabo en la salud ni en la formación personal y humana del menor.<sup>60</sup> En consecuencia, no cabe la participación de menores en espectáculos, por ejemplo, de corte erótico, pornográfico, o en los que se ponga en riesgo su integridad física.

### **3.3. Consecuencias de la contratación de un menor.**

#### **3.3.1. Limitaciones generales.**

Además de las limitaciones derivadas de la edad que acabamos de ver, la prestación laboral del menor está sujeta a unos límites específicos, relacionados con la protección de su salud, su seguridad y su adecuado descanso.

La protección de su salud y su seguridad se efectúa, en primer lugar, a través del artículo 6.2 ET, que remite a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a las normas reglamentarias para saber qué trabajos quedan

---

<sup>58</sup> Tal y como establece la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en su art. 2.1, “*Las limitaciones a la capacidad de obrar de los menores se interpretarán de forma restrictiva*” y, además, en función del art. 9, tendrá derecho a ser oído y escuchado en todo procedimiento administrativo cuya decisión le afecte.

<sup>59</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos”, *Revista Derecho y Criminología*, Anales (1), 2011, p. 96.

<sup>60</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, Madrid, 2016, p. 527.

vedados a los menores. El artículo 27.1 LPRL reconoce que el menor se enfrenta a peligros “derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto” y, por ello, en su apartado segundo, determina que el Gobierno limitará la contratación de menores de edad “en trabajos que presenten riesgos específicos”. Para conocer cuáles son debemos acudir al Decreto de 26 de julio de 1957, donde se prohíbe un listado de trabajos a los menores, principalmente, por requerir un gran esfuerzo, poner en peligro su salud o su integridad. Sin embargo, por tratarse de una norma tan antigua, no tiene en cuenta riesgos tan importantes hoy en día como los derivados de las nuevas tecnologías o los que afecten a la salud psicológica del menor, lo que hace necesaria su actualización.<sup>61</sup>

La protección de su descanso, con el fin de evitar la extenuación del trabajador y el riesgo que para su salud puede suponer, se materializa a través de cuatro normas relativas a la ordenación de su tiempo de trabajo:

#### **i. Prohibición del trabajo nocturno.**

En virtud del artículo 6.2 ET, “los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos”. Debe entenderse por trabajo nocturno el desempeñado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tal y como lo define el artículo 36.1 ET.

#### **ii. Limitación de la jornada diaria.**

La normativa laboral limita el tiempo de trabajo efectivo que puede desempeñar un menor de dieciocho años por la especial vulnerabilidad que se les presume. Así, el artículo 34.3 ET, relativo a la jornada, establece un límite de ocho horas diarias para los menores, incluyendo las horas dedicadas a formación. Impone además otra restricción, y es que, en el caso de que se encuentre pluriempleado, la suma de las jornadas efectuadas para distintos empresarios no podrá superar el límite de las ocho horas diarias.<sup>62</sup>

También en este sentido de acotar la jornada de trabajo diaria del menor, establece el artículo 6.3 ET la prohibición de realizar horas extraordinarias.

---

<sup>61</sup> CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación laboral española”, *Anales de Historia Contemporánea*, 19, Universidad de Murcia, 2003, p. 133.

<sup>62</sup> CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación...”, *op. cit.*, p. 134.

### **iii. Aumento de los periodos de descanso.**

Al igual en que la limitación de jornada, los menores gozan un régimen más beneficioso en materia de descansos semanales. Frente a la regla general que establece día y medio ininterrumpido de descanso semanal, el artículo 37.1 ET impone para los menores un descanso mínimo de dos días ininterrumpidos. Asimismo, gozarán de un periodo de descanso de, al menos, treinta minutos, siempre que la jornada laboral continuada exceda de cuatro horas y media (artículo 34.4 ET).<sup>63</sup>

### **3.3.2. Deberes del empresario.**

Además de las especialidades en materia de jornada laboral, el ordenamiento, mediante la LPRL, amplía la protección a los menores trabajadores imponiendo determinados deberes a los empresarios que decidan contar con ellos en su plantilla. Podemos destacar tres obligaciones principales que recaen sobre él: evaluar los riesgos específicos del puesto a desempeñar por el menor, informar de los mismos y vigilar su salud.<sup>64</sup>

#### **i. Evaluación de riesgos específica.**

La protección otorgada por el artículo 27.1 LPRL implica que, de forma previa a la incorporación del menor al puesto de trabajo o a una modificación relevante del mismo, el empresario deberá llevar a cabo una evaluación de los riesgos existentes.

Para efectuarla correctamente deberá tener en cuenta tanto los riesgos inherentes al propio puesto de trabajo, es decir, los riesgos objetivos, como aquellos que deriven de las características concretas del menor, los riesgos subjetivos.<sup>65</sup>

Dentro de la consideración de riesgos procedentes de factores objetivos encontramos, en el artículo 25.2 LPRL, los ocasionados por exposición a agentes físicos, químicos y biológicos. Además, siguiendo el artículo 27.1 LPRL, debe atenderse también a “procesos y condiciones” que puedan suponer un peligro para el menor, lo que implica que el empresario deberá tener en cuenta en su evaluación aspectos como la maquinaria utilizada por el menor o el lugar y método de trabajo

---

<sup>63</sup> CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación...”, *op. cit.*, pp. 134-135.

<sup>64</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores...”, *op. cit.*, pp. 90-94.

<sup>65</sup> GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres... op. cit.*, pp. 83-84.



utilizados, dando cabida así, en parte, a lo exigido por la Directiva 94/33 en su artículo 6.2.

En cuanto a los riesgos subjetivos, debe atenderse a las condiciones personales concretas del menor, tales como su inexperiencia, su nivel de desarrollo y su grado de inmadurez para valorar los riesgos del puesto en cuestión. Por lo tanto, la evaluación deberá ser individualizada de cada menor, no siendo posible realizarla de forma genérica para todos los menores, pues no todos presentan las mismas aptitudes para desempeñar un determinado puesto de trabajo ni, por tanto, el mismo grado de exposición a potenciales riesgos.<sup>66</sup>

## **ii. Deber de información.**

Estrechamente ligado al requisito anterior aparece este deber de información, contenido en los artículos 18.1 y 27.1 LPRL, por el que el empresario deberá poner en conocimiento del menor los riesgos existentes en el puesto de trabajo que va a desempeñar, así como las medidas de protección adoptadas frente a los mismos. Deberá también hacer conocidos de estos datos a los representantes legales del menor cuando hayan intervenido en la celebración del contrato, ya que si tuvieron que autorizar la contratación del menor deberán ser conocidos de las circunstancias en la que el trabajo se va a desempeñar.<sup>67</sup>

Para entender cumplido correctamente este requisito la información debe ser trasladada a los destinatarios pertinentes de forma clara, completa y comprensible, sin exigir una forma concreta, por lo que podrá realizarse tanto verbalmente como por escrito.<sup>68</sup>

## **iii. Deber de vigilancia de la salud.**

Por último, en el artículo 22 LPRL encontramos el deber de controlar los posibles efectos perniciosos que el trabajo puede tener en los trabajadores, amén de garantizar un estado de salud óptimo en los mismos. Sin embargo, tratándose de menores encontramos algunas salvedades respecto de la norma general, como la relativa a la

---

<sup>66</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores...”, op. cit., p. 92.

<sup>67</sup> GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres...* op. cit., p. 85.

<sup>68</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores...”, op. cit., p. 93.

voluntariedad de los reconocimientos médicos, que en supuesto de menores serán preceptivos para poder controlar los efectos del desempeño de su actividad laboral sobre su salud.<sup>69</sup>

Si bien tradicionalmente este deber empresarial se centraba en la salvaguarda de la salud física, en la actualidad, superada esta protección más básica, se centra en la salud psíquica del trabajador y, más aun, en el supuesto de menores. Se controla, por tanto, la repercusión que la actividad laboral pueda tener en el bienestar psíquico y moral del menor, que puede verse alterado por patologías como la depresión, el estrés o el acoso laboral.<sup>70</sup> Se trata de una protección muy necesaria teniendo en cuenta el tipo de trabajos que suele desempeñar el colectivo de los menores, por ejemplo en espectáculos públicos, que pueden implicar una gran exposición a críticas y comentarios negativos que afecten a su autoestima.

### **3.3.3. Menor incapaz o no autorizado.**

La contratación de un menor que no esté habilitado por el ordenamiento para contratar o no cuente con la preceptiva autorización para ello se sanciona de diferentes maneras, atendiendo a la edad y capacidad del menor.

Así, la contratación de menores de dieciséis años lleva aparejada la nulidad del contrato, exceptuando los supuestos de participación en espectáculos públicos. Tanto los representantes del menor como él mismo, una vez logre la emancipación, podrán instar la declaración de nulidad del contrato. El juez también podrá, de oficio, declarar nulo el contrato celebrado con un menor. No obstante, la declaración de nulidad tendrá efectos ex nunc, desde ahora, por lo que el menor conservará su derecho a percibir el salario por el trabajo efectivamente prestado con anterioridad a la sanción de nulidad del contrato<sup>71</sup>.

El contrato celebrado por menores entre los dieciséis y los dieciocho años que no cuente con la autorización de sus representantes legales, en cambio, no será nulo sino

---

<sup>69</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores...”, op. cit., p. 94.

<sup>70</sup> CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores...”, op. cit., p. 94.

<sup>71</sup> **Art. 9.2 ET:** “En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.”

anulable. La principal consecuencia de esta sanción distinta es la posibilidad de convalidar el contrato en un momento posterior, otorgándose la necesaria autorización.<sup>72</sup>

El incumplimiento de las prohibiciones a la contratación de menores sin cumplir los requisitos que la ley exige acarrea importantes consecuencias para el empresario infractor, que incurrirá en responsabilidad administrativa. El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 8.4, califica además este tipo de infracciones como muy graves.<sup>73</sup>

#### **4. ESPECIAL CONSIDERACIÓN A LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y PUBLICITARIAS**

A lo largo de este apartado analizaré, sin pretensión de realizar un estudio completo y detallado puesto que sería objeto de un trabajo independiente, tres de los sectores en los que resulta más frecuente encontrar menores desempeñando una actividad laboral. Estos ámbitos profesionales son las artes escénicas como el cine, teatro o televisión; las actividades de carácter deportivo y la participación de menores en trabajos de modelaje y publicidad.

##### **4.1. Menor artista**

Como vimos en el apartado relativo al concepto de espectáculo público, dentro de esta categoría adquieren especial relevancia las actividades de carácter artístico, aunque no encontremos una definición única y completa de las ocupaciones que deben tener tal consideración.

Siguiendo el artículo 1.2 del Real Decreto 1435/1985, debemos entender por relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos “la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución”. Esto, unido a la necesidad de presentar el espectáculo ante el público a través de determinados

---

<sup>72</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, Madrid, 2016, p. 297.

<sup>73</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 297.

medios de difusión (art. 1.3 Real Decreto 1435/1985), nos lleva a la conclusión de que debemos entender incluidas, sin mayor problemática al respecto, actividades como el cine, el teatro o la música.

Es por ello que la excepción contenida en el ya analizado artículo 6.4 ET permite la ocupación laboral de menores como actores, bailarines o cantantes, por tratarse de actividades ligadas al mundo de la cultura y contribuir a la producción artística. Sin embargo, cuando estas actividades son desarrolladas por menores deberán cumplir no solo los requisitos generales que hemos visto hasta ahora, sino también algunos específicos en función del cada sector en que sea ocupado laboralmente el menor. Así, encontraremos límites tanto relativos al contenido de la actividad concreta como concernientes al desarrollo de la misma.

Puesto que un estudio detallado de todas y cada una de las actividades consideradas artísticas resulta inabarcable a efectos de este trabajo, ya que cada una cuenta con vicisitudes específicas propias de su desempeño profesional, tomaré a modo de ejemplo los menores actores.

Para que un menor pueda trabajar de forma legal en una representación teatral o cinematográfica deben cumplirse las condiciones y exigencias contenidas tanto en la normativa general vista hasta ahora, como en las requeridas por los respectivos convenios elaborados a nivel autonómico. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid impone determinados requisitos en su artículo 16 para el trabajo infantil. Entre ellos encontramos que el menor debe tener, al menos, cuatro años, y que dicha actividad laboral deberá ser compatible con su horario escolar, sin que pueda ser interrumpido por actuaciones o ensayos. Además, la jornada tendrá una duración máxima de cinco horas y no podrán realizar más de una función al día, las cuales no podrán versar de un contenido violento, pornográfico o ningún otro que sea perjudicial para el desarrollo psicosocial del menor. En todo momento deberán estar acompañados por un familiar no más lejano del segundo grado de parentesco que vele por sus necesidades y no podrán ser discriminados salarialmente por motivos de edad.

Como podemos ver son estipulaciones concretas y referentes a un sector profesional determinado, los actores, pero derivan de las limitaciones generales ya analizadas contenidas tanto en el ET como en la LPRL.

Si bien la participación de menores en música, cine o teatro genera pocas dudas en cuanto a su inclusión en la excepción del artículo 6.4 ET, hay otras actividades en las que no queda tan clara su inclusión, como la aparición de los mismos en televisión. Se trata de un medio que no es en sí mismo artístico, sino que constituye un medio para la difusión de actividades que sí lo son, como pueden ser las series de televisión, que tendrían, por su finalidad de representación, un rango similar al de cine o teatro. Pero no todo programa televisivo tiene el carácter de artístico ni puede ser considerado apto para el trabajo de los menores, los cuales tendrían vetada su empleabilidad en informativos o tertulias, ya que “la mera aparición en un programa de televisión no convierte en artista a quien la protagoniza”.<sup>74</sup>

Aunque es cierto que la norma no exige un contenido específicamente artístico en las actividades que desempeñen los menores, ya que únicamente hace referencia al concepto “espectáculo público”, lo cierto es que no cabe la participación de menores en programas completamente vacíos de dicho contenido, como por ejemplo los reality shows. En relación a los mismos, la doctrina, aunque no de forma unánime, cuestiona incluso que estemos incluso ante un verdadero contrato de trabajo.<sup>75</sup> En este sentido encontramos la STSJ de Madrid de 1 de abril de 2008 (Nº de recurso 349/2008), en la que el magistrado considera que la retribución que la productora efectúa a la concursante del reality se deriva de “la aceptación voluntaria de un confinamiento, la pérdida de intimidad y la cesión de los derechos de imagen, pero no la prestación de unos inexistentes servicios profesionales.” Siguiendo esta interpretación, no podríamos considerar como una relación laboral la participación de menores en ese tipo de programas de televisión pero, aunque tuviese tal consideración, su participación seguiría estando vetada por carecer de contenido artístico y vulnerar las limitaciones señaladas anteriormente para el trabajo de los menores.

---

<sup>74</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín y RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 83., Noviembre 2009, p. 92.

<sup>75</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín y RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “Las actividades artísticas como zonas de frontera...”, *op. cit.*, p. 93.

## 4.2. Menor deportista

La concepción del deporte en la actualidad se asemeja notablemente al espectáculo público, ya que no solo se practica, sino que se difunde a través de diversos medios como un verdadero espectáculo, lo que conlleva necesariamente a la profesionalización de los deportistas.<sup>76</sup>

La relación laboral de los deportistas profesionales tiene carácter especial, tal y como determina el artículo 2.1.d) ET, y se encuentra regulada por el RD 1006/1985, de 26 de junio. A estos efectos será deportista profesional quien se dedique, habitual y voluntariamente, a la práctica del deporte bajo la dirección de un club o entidad deportiva obteniendo a cambio una remuneración.<sup>77</sup> Sin embargo, el RD 1006/1985 no contiene ninguna referencia concreta a la práctica deportiva profesional por menores de edad, luego su regulación queda relegada, en virtud de su artículo 21, al ET como derecho supletorio.<sup>78</sup> Por ello es necesario determinar si la práctica deportiva profesional por un menor de edad puede enmarcarse dentro de la excepción contenida en el artículo 6.4 ET.

Para poder responder a esa pregunta debemos abordar dos cuestiones diferentes: en primer lugar, es necesario saber cuándo estamos ante un menor que ejerce la actividad de forma profesional mediante un verdadero contrato de trabajo y, en segundo lugar, determinar si la actividad deportiva puede considerarse incluida en el término “espectáculo público” de la excepción contenida en el artículo 6.4 ET.

Para determinar la existencia o no de una relación de carácter laboral en la actividad deportiva de un menor podemos atender a diferentes criterios, como por ejemplo el hecho de que la misma constituya su medio de vida o la ejerza de forma meramente recreativa o formativa, pero el criterio más compartido por la doctrina atiende a la intencionalidad real del contrato.<sup>79</sup> Es decir, el contrato celebrado por el menor, para ser

---

<sup>76</sup> CAZORLA PRIETO, Luis María y ARNALDO ALCUBILLA, Enrique, *Derecho del deporte*, Ed. Tecnos, Madrid, 1992, pág. 33.

<sup>77</sup> **Art. 1.2 RD 1006/1985**: “Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”

<sup>78</sup> ESQUIBEL MUÑIZ, Unai, *Las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales*, Las cláusulas de rescisión y el menor de edad, Ed. Dykinson, Madrid, 2006.

<sup>79</sup> ABELEIRA COLAO, Manuela, “El trabajo de los deportistas menores de edad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 207, Marzo 2018, p. 141.

considerado laboral, deberá reunir los siguientes rasgos distintivos enumerados en el artículo 1 RD 1006/1985:

- Regular: si la actividad deportiva no se realiza de forma habitual en el marco de una competición, y se trata simplemente de un acto puntual de exhibición de la misma, estaríamos en el ámbito de aplicación del RD 1435/1985, aplicable a artistas en espectáculos públicos. Por lo tanto, para entender cumplido este requisito debe tratarse de una relación prolongada en el tiempo. Si pensamos en un menor de dieciséis años que se dedica a la práctica deportiva, esta exigencia se cumple con facilidad, pues realizan competiciones de forma periódica.
- Personal y voluntario: normalmente este requisito se cumplirá con facilidad ya que el menor de edad deberá prestar su consentimiento para la celebración del contrato. En cuanto a la voluntariedad de la prestación aparece un hecho debatido por la doctrina, que es la obligatoriedad de jugar con su selección nacional cuando son llamados a ello por las federaciones deportivas. Sin embargo, este aspecto parece resuelto por la doctrina entendiendo que dicha obligación nace de la propia relación laboral del deportista con su club, a su vez inserto en una federación.<sup>80</sup>
- Dependiente: el menor de edad que desarrolle profesionalmente una actividad deportiva será dependiente de su club, institución que determinará la organización de dicha actividad, las normas de comportamiento, las jornadas de entrenamiento e incluso, en el supuesto de academias deportivas, el régimen de vida de los miembros de su cantera.<sup>81</sup>
- Por cuenta ajena y remunerado: la nota fundamental de laboralidad es la percepción de un salario, ya sea líquido o en especie, por parte del menor, tal y como ha determinado el TS.<sup>82</sup> Importante aquí es la distinción entre la obtención de cantidades en concepto de retribución o en concepto de compensación de gastos, para lo que se utilizarán criterios como la periodicidad de los pagos, la retribución del tiempo de descanso o el gasto real en que incurre el deportista en el

---

<sup>80</sup> ABELEIRA COLAO, Manuela, “El trabajo de los deportistas menores...”, *op. cit.*, p. 142.

<sup>81</sup> ABELEIRA COLAO, Manuela, “El trabajo de los deportistas menores...”, *op. cit.*, p. 143.

<sup>82</sup> **STS 2/4/09 ROJ STS 2432/09**, FJ 4: “Lo que realmente determina la profesionalidad [...] es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados, pues la ausencia de salario determina la cualidad de deportista aficionado.”

desarrollo de su actividad, ya que ello determinará el carácter laboral o no del contrato.<sup>83</sup>

La segunda cuestión a abordar, una vez vistos los criterios para la apreciación de un contrato de trabajo en materia deportiva, es si el deporte puede ser entendido como un espectáculo público o no, ya que sería la habilitación legal para permitir que los menores de dieciséis años celebren este tipo de contratos. Teniendo en cuenta que el artículo 6.4 ET no detalla las actividades que deben entenderse como espectáculo público, debemos acudir a los dos Reales Decretos ya mencionados, el RD 1435/1985 y el RD 1006/1985. Este último excluye de su ámbito de aplicación las actividades deportivas puntuales que puedan considerarse espectáculo público, para las que parecería aplicable el RD 1435/1985, que además incluye en su artículo 1.3 las instalaciones deportivas entre los lugares en los que se realizan espectáculos públicos.

Sin embargo, ¿debemos entender únicamente como espectáculo público la prestación profesional del deportista cuando tiene un carácter puntual o aislado? No necesariamente, pues podemos encontrar otro apoyo a la inclusión del deporte dentro de la excepción del artículo 6.4 en la ya mencionada Directiva 94/33/CE. El artículo 5 de la misma permite la “contratación de niños para que actúen en actividades de carácter deportivo”, admitiendo las mismas en el ámbito laboral. De esta forma, podríamos llegar a la conclusión de que el legislador europeo completa la lista de supuestos en los que cabe la contratación de menores, siempre y cuando las actividades se desarrollen a modo de espectáculo público, incluyendo también el de carácter deportivo.<sup>84</sup>

No obstante, podemos decir que nos encontramos ante una regulación nacional bastante imprecisa y ambigua, que da lugar a confusiones y discrepancias interpretativas en cuanto a la inclusión de las actividades de carácter deportivo realizadas por menores tanto el artículo 6.4 ET como en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985. Ambigüedad que debería resolverse por el legislador detallando con precisión las actividades consideradas “espectáculo público” a efectos de la contratación con menores de dieciséis años.

---

<sup>83</sup> ABELEIRA COLAO, Manuela, “El trabajo de los deportistas menores...”, *op. cit.*, p. 144.

<sup>84</sup> ABELEIRA COLAO, Manuela, “El trabajo de los deportistas menores...”, *op. cit.*, pp. 152-153.



### 4.3. Menores en actividades publicitarias

El tercero de los sectores que analizaré en los que es frecuente, y cada vez más, la contratación de menores de edad es el relativo a las actividades de publicidad y modelaje.

La amplia dicción del artículo 6.4 ET permite que una parte importante de la doctrina defienda la inclusión de la publicidad en el impreciso concepto de “espectáculo público”, ya que el fin de la misma es mostrarse públicamente a través de diversos medios de difusión. Sí encuentra, en cambio, acogida literal en normas como la Directiva 94/33/CE, que en su artículo 5.1 incluye la publicidad entre las actividades en las que cabe la contratación de niños, previa autorización de la autoridad competente.

A pesar de que sea una actividad que pueda contar con suficiente amparo normativo para efectuarse de forma legal, no cuenta con una norma sectorial que aborde las vicisitudes propias que puedan encontrar los menores al desarrollar una prestación laboral de este tipo, lo que ha llevado al legislador a inmiscuirlo en las actividades artísticas (RD 1435/1985). Autoras como la profesora Abeleira Colao han criticado este hecho, ya que “conduce a calificar de “artísticas” actividades que de arte tienen bien poco”.<sup>85</sup>

Dejando a un lado el ausente carácter artístico o cultural presente en la publicidad, considero que se trata de una actividad que necesita de un riguroso control administrativo cuando son menores quienes la protagonizan, ya que puede acarrear consecuencias negativas para su desarrollo, no tanto físico como psíquico. Se trata de un sector profesional en el que la imagen, la belleza y el culto al cuerpo pueden constituir exigencias primordiales a la hora de poder desempeñar una actividad en el mismo, exigencias que pueden presionar al menor hasta el punto de influir en su autoestima, su personalidad y, en los casos más extremos, desembocar incluso en un trastorno alimenticio. Es además una actividad que corre el riesgo de cosificar a los menores, presentarles con una apariencia impropia para su edad o proyectar una imagen de los mismos que no se corresponda con la realidad.

---

<sup>85</sup> ABELEIRA COLAO, Manuela, “La utilización de menores en publicidad. Una actividad con riesgos que necesita control”, *El debate de hoy*, 6 de septiembre de 2017.  
<https://eldebatedehoy.es/sociedad/menores-en-publicidad/> (Fecha de consulta: 26 de junio de 2019)

Estas características propias del mundo de la publicidad y el modelaje convierten a estos sectores en merecedores de una regulación normativa específica, concreta y detallada que dé cobertura de una forma más directa a las prestaciones laborales que menores de edad puedan desarrollar en los mismos, y que deba intensificarse, por tanto, el control administrativo en el desarrollo de dichas prestaciones.

## **5. CONCLUSIONES**

Si bien son innegables tanto el esfuerzo de la legislación española por erradicar el trabajo de los menores, dejando clara su prohibición, como los logros que la misma ha conseguido, puesto que se trata de un problema con escasa incidencia en nuestro país, podemos decir que la misma podría renovarse y completarse para eliminar cualquier tipo de duda en su interpretación y dar cobertura a nuevas realidades.

Tras realizar una aproximación al tema durante el estudio del presente trabajo, he llegado a la conclusión que la principal fuente de discrepancia en la contratación laboral de menores proviene de la articulación del artículo 6.4 ET. El hecho de que el mismo, que contiene la excepcional intervención de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, no detalle lo que deba entenderse como tal obliga a remitirnos a otras normas, que tampoco contemplan todos los supuestos y generan cierta confusión.

Se trata, además, de una excepción articulada más en torno al continente de la prestación laboral que a su propio contenido, algo que en mi opinión es criticable. Es decir, el legislador no exige un contenido artístico, educativo o cultural en la actividad laboral ocupada por el menor, sino que impone que la misma se realice públicamente, a través de un espectáculo, erigiéndose esta publicidad como garantía del correcto devenir de la prestación en relación con el desarrollo del menor. Con la nueva realidad de la tecnología y el impacto de las redes sociales, considero que esta exposición pública puede llevarse a extremos que supongan un riesgo elevado para el menor, más que una garantía de la propia prestación laboral. Por ello creo necesaria una delimitación más específica del contenido del trabajo a desarrollar por los menores, ciñéndolo exclusivamente a actividades con un contenido puramente cultural o educativo, beneficioso para su desarrollo, para que ante su presentación al público se generen los menores inconvenientes posibles para el menor.

Esta regulación más centrada en el continente que en el contenido hace que, por ejemplo, un menor no pueda dedicarse a la cocina pero sí participar en un programa infantil consistente en cocinar, por convertir ese mismo contenido en público. Programas que, en mi opinión, pueden tener gran repercusión para el menor y en los que no encuentro la suficiente aportación cultural o artística que justifique su permisión.

Es cierto que del conjunto de las normas aplicables que hemos ido viendo se extraen prohibiciones concretas también referentes al contenido de la prestación, pero el hecho de no delimitarlas en positivo crea un espacio “gris” de actividades que aunque no están prohibidas, puede ser cuestionable su inclusión en la excepción, como hemos visto en el supuesto de la publicidad o participación de menores en moda.

A pesar de la buena situación del trabajo realizado por menores en nuestro país, con una incidencia ínfima, la Administración no debe relajarse en su control e inspección, para evitar toda situación laboral en la que un menor pueda estar viendo conculcada su protección. El legislador, por su parte, debe adaptarse a las nuevas realidades que puedan entrañar riesgos para estos menores, desarrollar la legislación para eliminar cualquier resquicio de duda y hacerlo siempre teniendo presente el interés superior del menor por encima de cualquier otro, como el económico.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ABELEIRA COLAO, Manuela, “El trabajo de los deportistas menores de edad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 207, Marzo 2018.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Trabajo decente y trabajo de los menores (II)”, *El trabajo decente*, Ed. Comares, Granada, 2018.
- CÁMARA BOTÍA, Alberto, “Los menores en la legislación laboral española”, *Anales de Historia Contemporánea*, 19, Universidad de Murcia, 2003.
- CAZORLA PRIETO, Luis María y ARNALDO ALCUBILLA, Enrique, *Derecho del deporte*, Ed. Tecnos, Madrid, 1992.
- CONDE COLMENERO, Pilar, “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos”, *Revista Derecho y Criminología*, Anales (1), 2011.
- CORDERO ARCE, Matías, “El derecho de las niñas y los niños al trabajo: un derecho secuestrado por el adultismo y capitalismo hegemónicos”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 49, 2015.
- DEL REY GUANTER, Salvador, *Estatuto de los trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, Ed. La Ley, Madrid, 2007.
- ESQUIBEL MUÑIZ, Unai, *Las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales*, Las cláusulas de rescisión y el menor de edad, Ed. Dykinson, Madrid, 2006.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín y RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 83., Noviembre 2009.
- GARCÍA ROMERO, Belén y LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, *La protección jurídico laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Ed. DM, Murcia, 2001.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda, “Trabajo decente y trabajo de los menores (I)”, *El trabajo decente*, Ed. Comares, Granada, 2018.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, Madrid, 2016.

- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, “Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo”, *Estudios de Deusto*, Vol. 55/1, Universidad de Deusto, Bilbao, 2007.

#### **Legislación:**

- Constitución Española de 1978.
- Ley sobre trabajo de menores, de 24 de julio de 1873 (Ley Benot).
- Convención sobre los Derechos del Niño de 1989.
- Convenios núm. 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

#### **Jurisprudencia:**

- STC 22/1981, de 2 de julio.
- STSJ de Madrid de 1 de abril de 2008 (Nº de recurso 349/2008).
- STS de 2 de abril de 2009 (ROJ STS 2432/09).